Volume 1, Number 2
Winter 1988A bulletin on
Employment Equity
for the Public SectorOntario
Women's
Directorate

The Fifth Annual Employment Equity Awards

Each year the Ontario Women's Directorate honours organizations which have made an outstanding commitment toward achieving equality in the workplace. The three winners for 1988 were announced at a dinner held November 23, in Toronto.

The fifth annual Employment Equity Award winners were Cambrian College in Sudbury, Edwards, a unit of General Signal Ltd., in Owen Sound and the Labour Council of Metro Toronto and York Region.

These organizations share a firm commitment to employment equity while endeavouring to remain responsive to their own constituency and environment.

Cambrian College, this year's public sector winner, began with an employment equity audit in 1985. It considered all jobs within the college, and measured the levels of participation by women and other groups, such as visible minorities, people with disabilities, and aboriginal peoples.

Through the audit they discovered that while more than 100 native people were enrolled there as students, only one native person was employed on faculty. Through consistent outreach, the number of native instructors has now risen to 10.

Women's participation on the Board of Directors, and in middle management, has increased from one third to one half, and the college has initiated an internship program to overcome the shortage of women in senior management.

The college has policies on sexual harassment and gender-neutral language in place, and has implemented three child care systems: French and English on campus as well as a home care program. A study has also been conducted on the feasibility of estab-



Marylou Fox (right), board member at Cambrian College and director of the Ojibway Cultural Foundation, with student.

lishing a native child care facility.

The college, which now has a building totally accessible to people with disabilities, initiated a provincial task force to examine special needs in the colleges. They also established the Northeastern Equity Network for both public and private sector employers.

Far from resting on their laurels, Cambrian College conducted a second employment equity audit in 1988 to evaluate their progress and are now planning to strengthen their equity programs for the future.

The president of Cambrian College, Glenn Crombie, feels that "the whole thing is so positive, I can't understand why more organizations haven't taken it to heart."

A competitor in the technically advanced field of electronics, Edwards, a unit of General Signal Ltd., found themselves hampered by the fact that less than one per cent of Ontario's col-

lege graduates in the electronics field are women.

By participating in a pilot project with the Ministry of Skills Development, Edwards is addressing this problem and now has women apprenticing as electronic systems specialists through a combination of on-the-job training and home study.

On-the-job training has a particular value for women, who have often not been encouraged to seek non-traditional or managerial occupations. It is also an integral part of Edwards' success. The services and sales managers at Edwards' Toronto branch – both women – received their training on the job. One began as a receptionist with the company.

Edwards has paid particular attention to their maternity/adoption leave provision, has purchased priority access to daycare through donations to a local association, and has established

an informal emergency babysitting service. The company also supports part-time work and job sharing with prorated health and pharmaceutical benefits to part-time workers.

"It really isn't until you put resources to the task of providing equity," says Brian Veale, chief executive officer of Edwards, "that you can ever claim any success."

The Labour Council of Metropolitan Toronto and York Region recently developed a program which was designed to increase the number of women, including immigrant and visible minority women, in decision-making positions in the local labour movement.

First, members of union locals were asked to identify the barriers keeping women from these positions. Then locals discussed their findings and proposed solutions. A follow-up conference examined the number of women holding executive positions within the labour movement and compared that number to the percentage of women in the general membership. "Equality: A Union Issue" will be the theme of the council's 1989 yearbook.

The Council has provided English as a second language course to both working and unemployed women and has developed both literacy and numeracy programs to help workers get ahead.

"We've come quite a way in a fairly short period of time," says Linda Torney, president of the Labour Council. "But we still have a lot of work ahead of us before we can say that every workplace in Ontario is based upon the fact — not the concept — of full employment equity."

The last word, perhaps, should go to Brian Veale of Edwards, "Employers should be prepared to take a little risk and invest in women. We've found that when we go out of our way to help our employees, we more than get it back in their enthusiasm and dedication."

Incentive Funds Effective in Promoting Equity

A preliminary report on the Spring 1988 survey of employment equity practitioners in the broader public sector.

In March 1988, the Ontario Women's Directorate circulated a questionnaire to organizations in the broader public sector. This survey was part of a larger project designed to increase knowledge about the content, context and expectations of employment equity programs in the public sector (excluding Ontario's public service). It will also serve as the groundwork in developing evaluation criteria for programs developed under the employment equity incentive fund.

Although 82 of the 327 respondents had no employment equity program, 245 equity practitioners responded promptly and, by June, reports were in from 74 per cent of the 441 organizations contacted. Colleges and universities, interestingly, led the field with a response rate of 100 per cent.

Of all respondents, 56 per cent identified the incentive fund as the major impetus for the creation of an employment equity program, and the question of ongoing commitment after the incentive funding was raised by many practitioners. The survey question about their continued employment was left

unanswered by 66 per cent of the co-ordinators. Only 10 per cent expect their current employment to last more than 24 months, while 12 per cent expect six months or less.

Of the organizations surveyed, 59 per cent have no more than a part-time staff position for employment equity, while only 17 per cent have more than one full-time staff person in the field.

About 50 per cent of co-ordinators report to a chief administrative officer and nearly 40 per cent report to the manager of human resources, but

the issue for them was not always the rank of the person to whom they report. Asked about the frequency of contact with senior management, one replied, "You should really find out about the quality of the contact."

Nalla Senathirajah, research analyst with the Public Sector Programs Unit of the OWD feels that "what is really outstanding is the level of commitment of the co-ordinators. They're coming up with new ideas and schemes, and they're helped by women's organizations, by employment equity committees and networks, and by the resources of the Women's Directorate."

So incentive funding, says Senathirajah, helps co-ordinators "to do the workforce analysis and put the facts on the table so that people can be persuaded." Raising awareness was ranked as a significant accomplishment by 65 per cent of the organizations, although only 15 per cent felt that the employment equity program met with wide acceptance.

A promising 90 per cent of organizations had made some progress with work and family initiatives. Provisions for dealing with sexual harassment had been established by 60 per cent, while gender-neutral language policies and childcare initiatives take third and fourth places (just over 40 per cent).

Some 38 per cent of respondents had programs for racial and ethnic



**Toward
EQUITY**



Ontario
Women's
Directorate

Toward Equity will be published by the Ontario Women's Directorate four times each year. This bulletin is directed to Ontario's public sector institutions—school boards, municipalities, hospitals, crown agencies, municipal agencies, universities and colleges. It aims to promote better communication between organizations about progress in employment equity.

The Ontario Women's Directorate (OWD) works under the direction of the Minister Responsible for Women's Issues to promote policies and programs in support of equal rights and opportunities for women.

The directorate has four branches:

- consultative services
- corporate services
- policy and research
- public education and program services

The Consultative Services Branch is concerned with employment equity in the private as well as in the public sector.

Enquiries about Toward Equity should be directed to:

Roberta Rivers
Research/Liaison Officer
Consultative Services Branch
Ontario Women's Directorate
480 University Avenue, 2nd Floor
Toronto, Ontario M5G 1V2 (416) 597-4551

CA 20N
WD
-T52

minorities, 33 per cent for people with disabilities, 20 per cent for aboriginal peoples, but only 11 per cent had any program for francophones.

Co-ordinators identified the following as the three most pressing needs: increased financial support, increased management accountability and legislative employment equity programs.

Before the final report is published, however, interviews and consultations will be held with the staff of related ministries and with co-ordinators, and evaluation criteria will be formulated for use by the employment equity program co-ordinators. This information can then be provided to the employment equity co-ordinators, so that they can enhance their respective frameworks for evaluating their employment equity programs.

The Ontario Women's Directorate will also learn how its resources can best be made accessible to employment equity co-ordinators and what areas of the program need improving. For example, several respondents remarked on the need for co-ordination of information among various ministries.

Nalla Senathirajah feels that employment equity will succeed. "Mahatma Gandhi said that once people's consciousness is raised, once we have become aware and realized our potential, there's no way but forward."

Report highlights will be distributed to employment equity co-ordinators in early March 1989.

New Resources

Outreach In Recruitment:

A Directory, 1988-89

.....

This 500-page directory is designed to help employers locate candidates from designated groups for jobs in the Ontario Public Service. Lists divided by group and by municipality feature organizations concerned with racial minorities, people with disabilities, women, aboriginal peoples and francophones. Produced by the Human Resources Secretariat, the directory is available in printed form or on a floppy disk formatted for the Multimate word-processing program.

For further information, please contact Gayle Harrington at (416) 965-4941.

Demonstration Projects Ontario Hospitals

.....

Under the Employment Equity Incentive Fund, co-ordinated by the Ministry of Health, the Ontario Women's Directorate and the Ontario Hospital Association, a variety of employment equity initiatives have been undertaken by hospitals across the province. Specific initiatives are highlighted in a series of recent demonstration reports.

The following titles are currently available as a resource for those working toward employment equity in the hospital setting:

Introducing an Employment Equity Program

(Ottawa Civic Hospital, Ottawa)

Developing a Regional Employment Equity Program

(Penetanguishene General Hospital, Penetanguishene)

The First Year: a Plan for Employment Equity

(Ross Memorial Hospital, Lindsay)

Recruitment Policies and Procedures

(The Wellesley Hospital, Toronto)

For further information, please contact Caroline Sutherland, or Linda MacNiven, Employment Equity Consultants, Ministry of Health, at (416) 963-3167/3187.

Upcoming Events



.....

March 2 - 3, 1989

Ministry of Colleges and Universities -
Employment Equity Conference
Chelsea Inn, Toronto

Conference workshops will include sessions on Recruitment and Selection, Managing Diverse Workforces, and Career Development and Skills Training Strategies. The keynote speaker on March 2 will be Stephen Lewis.

For further information contact Ellen Waxman (Ministry of Colleges and Universities) at (416) 965-3878.

March 7, 8, 9, 1989

Employment Equity Practitioners'

Workshop "Getting Started," for the recently appointed practitioner
Toronto, Ontario

Purpose: to provide newly appointed employment equity co-ordinators and practitioners with a practical, step-by-step approach to the planning and implementation of programs and initiatives.

For further information contact Marsha Isaac at (416) 597-4565.

March 16 - 17, 1989

Municipal Employment Equity Network Meeting,
Kitchener, Ontario
Hosted by Kitchener representatives.

For further information contact Eileen McQueen, Employment Equity Officer, City of Kitchener (519) 741-2256.

March 30 - 31, 1989

Focus on Leadership II: Affirmative Action in School Boards
Holiday Inn, (Downtown), Toronto
This conference has been designed to provide an opportunity for leaders within the educational system to re-affirm their commitment to employment equity and to map out future strategies.

For further information contact the Equal Opportunity/Affirmative Action Unit (Ministry of Education) at (416) 965-2060.

A Day in the Life of ... Carolyn Brown

Carolyn Brown is the Director of the Equal Employment Opportunity Program for the Regional Municipality of Waterloo.

I was asked, at the employment equity awards dinner, "However do you fill your day?" The woman asking this question couldn't envision a full-time employment equity position.

My response went something like this. That particular day had begun with a presentation on employment equity to the annual conference of the Ontario Municipal Engineers' Association. At mid-morning, I went to a performance appraisal team meeting -- I'm spearheading that particular interdepartmental task force. In the afternoon I had a strategic planning meeting in Mississauga with a consultant on goal setting in employment equity for the region. Then on to Toronto for the awards dinner in the evening.

The director's position was created in November '85, when the Women's Directorate was encouraging municipalities to take advantage of the incentive funding. I had just finished graduate school in public administration at the University of Windsor. Coming from outside enabled me to be objective and to recommend the comprehensive changes that were needed in the region.

The first things we did were the needs assessment and all those prerequisite kinds of activities. We did a workforce audit and an employment systems analysis, looking at the current personnel practices.

We identified the degree of occupational segregation -- the traditionally "female" positions, such as clerical, service and supervisory, were predominantly filled by women, and therefore persons, skilled craft and trades and manual workers were all men. We found that women, on average, earned 79 per cent of what men earned.

In August 1986, the report of these findings, along with 43 recommendations for changes in our human resources management, went in to the personnel committee of the regional council and then on to the council. This report established the framework for our work until the end of 1989.

Employment equity continues to be a major selling job within the region. What has worked best is to go out and sit with workgroups and talk about what employment equity is, and how regional employees will benefit from it.

I've talked to the regional library headquarters, to daycare teachers, the nursing staff at the Sunnyside Home for the Aged, the management staff in engineering and so on. These question-and-answer sessions are the strongest part of our marketing strategy.

We have had to work extremely hard to get rid of the idea that employment equity is just ivory tower policies. So when we wanted to have women working on a landfill site, I went to meet the people and tour the site -- and we got a thorough grounding in all you ever wanted to know about managing garbage!

Because of the way it's set up here -- it's a two-tier municipality with the



region and then the three cities and four townships -- and because the region was the first local government in the area to establish an employment equity program, we provide start-up resources or on going assistance on request to the other municipalities.

The onus is on us to develop projects, work the bugs out and then pass the project on to the appropriate department. The number of program staff is minimal -- there's myself and my assistant -- and for that reason we really have to liaise in an effective way.

In our particular case, we deal mostly with the personnel department. We're not by any means supplanting the department, but we have had tremendous impact there. I see us as a necessary corollary.

For instance, one of the recommen-

dations was that we have uniform interview and selection guidelines. We have an independent management consultant come in, and all our people with hiring responsibilities now go through a mandatory training program so we have bias-free interviews.

As part of our program, we've conducted management and supervisory skills training for women, and we have an extensive recruitment program which includes applicant tracking, so we can see how women are progressing after they are hired.

We're pushing, strongly, the whole issue of moving women into non-traditional work. For instance, we now have three women labourers working on the road crews -- in 1985, there were none. And it's getting easier to find qualified applicants since we geared our job descriptions to just what's work-related. Word has gotten out now that we're doing more than just paying lip service to equal opportunity.

In fact, because of this initiative, the manager asked me to design some workshops for his road and traffic crews on maintaining a harassment-free environment. About 65 people came, in shifts. We explained our guidelines and addressed their concerns.

Awareness is only good to a point, you know, you have to back it up with action. The employment equity co-ordinator's position has that kind of authority. I report to the Chief Administrative Officer. As a last resort, I have recourse to him, and everyone knows that.

The region has made tremendous progress but we're looking at three to five years down the road before we see major results. The bottom line with employment equity programs is changing the numbers. It's not going to happen quickly, well, not quickly enough for those of us like myself who are impatient. But I did a tally on the recommendations from the '86 report and, of the 43, we've implemented 37 to date.

I have had people say to me on numerous occasions, "I don't envy you your position," which makes me think, should I be worried about something, and why I am enjoying it so much? In fact, I'm only really hamstrung by the fact that there are still only 24 hours in a day.

Une journée dans la vie de ... Carolyn Brown

A bien faire toute la journée? Il est évident que la personne qui m'a posé cette question n'avait aucune idée de ce que représentait un poste à plein temps au service de l'équité en matière d'emploi.

Je lui ai donc décrit ma journée qui, en l'occurrence, avait commencé par une présentation sur l'équité en matière d'emploi au congrès annuel de l'Ontario Municipal Engineers' Association (Association des ingénieurs municipaux de l'Ontario). Ensuite, j'ai participé à la réunion d'un comité sur l'évaluation du rendement (je m'occupe de ce groupe de travail interdépartemental). L'après-midi, j'avais une réunion de planification stratégique à Mississauga avec une consultante sur le choix des buts du programme d'équité en matière d'emploi pour la région. Puis, je suis repartie pour Toronto pour le dîner de ce soir.

Le poste de directrice a été créé en novembre 1985, au moment où la Direction générale encourageait les municipalités à profiter des fonds d'encouragement. Je venais de recevoir mon diplôme en administration publique de l'Université de Windsor. Venant de l'extérieur, j'ai pu être objective et recommander de grands changements dans la région de Waterloo.

Nous avons commencé par évaluer les besoins et les activités. Nous avons procédé à une vérification du personnel en rapport avec ses besoins et à une analyse des systèmes d'emploi, en examinant les pratiques courantes s'appliquant au personnel. Ensuite, nous avons établi le degré de ségrégation professionnelle, et avons constaté que les postes traditionnellement féminins tels que le travail de bureau, de soutien et de supervision, étaient principalement occupés par des femmes, alors que les contremaîtres, les ouvriers spécialisés et manuels étaient tous des hommes. Nous avons pu établir que, dans l'ensemble, les femmes gagnaient 79 % de ce que gagnent les hommes.

En août 1986, nous avons soumis notre rapport, plus 43 recommandations sur les changements à apporter dans notre gestion des ressources humaines, au comité du personnel du conseil régional, qui l'a transmis au conseil. Le rapport a dicté notre programme jusqu'à la fin de 1989.

Nous poursuivons notre "campagne" d'équité en matière d'emploi dans la région. Notre meilleure approche consiste à réunir des groupes de travail et à leur expliquer les principes de l'équité en matière d'emploi et les

bénéfices que cela représente pour les employées et les employés de la région. J'ai fait des présentations au siège social des librairies régionales, aux puéricultrices de garderies, aux infirmières et infirmiers de Sunnyside Home for the Aged (maison de retraite pour personnes âgées), à des cadres en ingénierie, et ainsi de suite. Les sessions questions-réponses constituent la partie la plus importante de notre stratégie de marketing.

Nous avons travaillé d'arrache-pied pour convaincre les gens que l'équité en matière d'emploi n'était pas une politique de tour d'ivoire. Par exemple, lorsque nous voulions faire embaucher des femmes pour travailler à des décharges, je suis allée sur place rencontrer les responsables, qui m'ont fait faire le tour du terrain et m'ont expliqué tout ce qu'on sait



sur la gestion des déchets. A cause des particularités régionales (municipalité à deux paliers avec la région puis région de Waterloo est la première administration des environs à établir un programme d'équité en matière d'emploi, nous fournissons soit les ressources de départ, soit une assistance continue aux autres municipalités qui en font la demande.

C'est à nous d'élaborer des projets, d'aplanir les difficultés, puis de transmettre le projet au ministère approprié. Le programme est confié à un personnel réduit : mon adjointe et moi-même; c'est pour cela que les communications doivent être efficaces.

Quant à nous, nous nous adressons surtout au service du personnel. Sans vouloir supplanter le service, nous l'influons considérablement. Nous sommes un corollaire nécessaire.

Carolyn Brown est la directrice des Programmes d'équité en matière d'emploi de la municipalité régionale de Waterloo.

Par exemple, l'une de nos recommandations concernait l'adoption de directives unifiées d'entrevues et de sélection. Nous avons engagé un consultant en gestion indépendant, et tout le personnel chargé de l'embauche suit obligatoirement un cours de formation. Cette méthode garantit des entrevues impartiales.

Notre programme comporte, entre autres, des cours de formation en gestion et en supervision pour les femmes, et nous avons un programme de recrutement étendu, qui comprend le suivi des personnes embauchées. Cela permet de se rendre compte de leurs progrès une fois qu'elles sont engagées.

Nous nous attachons tout particulièrement à encourager les femmes à se diriger vers les métiers non traditionnels. Par exemple, nous avons maintenant trois femmes qui travaillent sur les routes; en 1985, il n'y en avait pas une. Il est plus facile à l'heure actuelle de trouver des candidates qualifiées, étant donné que la description des postes ne concerne que la description du travail proprement dit. La nouvelle commence à circuler, et les gens commencent à comprendre que l'égalité en matière d'emploi, c'est quelque chose que nous traduisons en actes.

Cette initiative a poussé le directeur à me demander d'organiser des ateliers sur le harcèlement pour ses équipes responsables des routes et de la circulation. Quelque 65 personnes y ont assisté, par roulement. Nous leur avons exposé nos principes et écouté leurs problèmes.

La prise de conscience a du bon jusqu'à un certain point. Ensuite, il faut passer à l'action. Le poste de coordonnatrice d'équité en matière d'emploi m'y autorise. Je relève du directeur général. En dernier ressort, c'est à lui que je m'adresse; tout le monde le sait. Si la région a fait d'énormes progrès, il faut attendre quatre ou cinq ans avant de constater des résultats tangibles. Avec les programmes d'équité en matière d'emploi, ce sont les chiffres qui comptent. Cela demandera du temps, trop de temps pour des personnes impatientes comme moi. Mais en vérifiant le rapport 1986, j'ai constaté que sur les 43 recommandations proposées, nous en avons exécuté 37 jusqu'ici.

Les gens me disent souvent : "Je n'aimerais pas être à votre place." Alors, je me demande si c'est normal de tant aimer mon travail.... La seule chose que je déplore, c'est que la journée n'ait que 24 heures!

~~~~~



## Nouvelles ressources Outreach In Recruitment: A Directory, 1988-89

Ce répertoire de 500 pages a été compilé pour aider les employeurs à trouver des candidates et des candidats parmi les groupes désignés pour combler des postes dans la fonction publique en Ontario. Les listes sont établies par groupes et municipalités et contiennent le nom d'organismes occupant des gens appartenant à des minorités raciales, des handicapés, des femmes, des autochtones et des francophones. Le répertoire, produit par le Secrétariat aux ressources humaines, existe sous forme de brochure ou de disquette formattée pour le programme de traitement de texte Multimate.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à Gayle Harrington au (416) 965-4941.

## Projets illustrant l'équité dans les hôpitaux de l'Ontario

Sous l'égide du Fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi, coordonné par le ministère de la Santé, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et l'Ontario Hospital Association, les hôpitaux ont adopté plusieurs formes de programmes d'équité en matière d'emploi dans toute la province. On trouve le compte rendu de ces diverses initiatives dans une série de rapports récents émanant des hôpitaux.

Les documents ci-dessous sont disponibles en ce moment et peuvent servir de ressource à celles et ceux qui travaillent dans le domaine de l'équité en matière d'emploi dans les hôpitaux :

*Introducing an Employment Equity Program*  
(L'Hôpital Civic d'Ottawa, Ottawa)  
*Developing a Regional Employment Equity Program*  
(Penetanguishene General Hospital, Penetanguishene)  
*The First Year: a Plan for Employment Equity*  
(Ross Memorial Hospital, Lindsay)  
*Recruitment Policies and Procedures*  
(The Wellesley Hospital, Toronto)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Caroline Sutherland ou Linda MacIven, consultantes d'équité en matière d'emploi, ministère de la Santé, au (416) 963-3167/3187.

## À venir

### Les 2 et 3 mars 1989

Ministère des Collèges et Universités -  
Congrès sur l'équité en matière d'emploi  
Cheslea Inn, Toronto

Les ateliers qui auront lieu pendant le congrès sont les suivants : Recruitment and Selection, Managing Diverse Workforces et Career Development and Skills Training Strategies. Le conférencier invité le 2 mars sera M. Stephen Lewis.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à Ellen Waxman (ministère des Collèges et Universités) au (416) 965-3878

### Les 7, 8 et 9 mars 1989

Ateliers pour ceux et celles qui pratiquent l'équité en matière d'emploi

Réunion du Réseau municipal pour l'équité en matière d'emploi  
Toronto, Ontario  
Organisée par les représentantes et représentants de Kitchener. Pour de plus

### Les 16 et 17 mars 1989

Ce congrès fournira l'occasion à celles et ceux qui occupent des postes importants dans le système éducatif de réaffirmer leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de tracer les plans de leurs stratégies d'avenir.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à la Direction de l'équité en matière d'emploi/Action positive (ministère de l'Éducation) au (416) 965-2060

### Les 30 et 31 mars 1989

"Les rudiments" pour les nouveaux venus dans ce domaine  
Toronto, Ontario  
But : Fournir à ceux et celles qui pratiquent l'équité en matière d'emploi une méthode concrète et détaillée pour faciliter la planification et la mise en oeuvre des programmes et initiatives.

Pour de plus amples renseignements, adressez-vous à Marsha Isaac au (416) 597-4565.

les initiatives en matière de garde d'enfants occupaient les troisième et quatrième places (dépassant tout juste 40 %).

Près de 38 % des répondantes et répondants ont indiqué qu'il existait dans leur organisme des programmes pour les minorités raciales et ethniques, 33 %, pour les personnes handicapées, 20 %, pour les autochtones, mais seulement 11 % pour les francophones.

Les trois besoins les plus pressants cités par les coordonnatrices et coordonnateurs sont : bénéficier d'un accroissement du budget et de la responsabilité des gestionnaires, et légiférer en matière d'équité d'emploi.

Avant la publication du rapport définitif, cependant, il est prévu des entrevues et consultations avec le personnel des ministères concernés et avec les coordonnatrices et coordonnateurs. On formulera des critères d'évaluation qui serviront aux coordonnatrices et coordonnateurs des programmes d'équité en matière d'emploi.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario saura aussi où elle en est, en quoi ses ressources peuvent être rendues plus accessibles aux coordonnatrices et aux coordonnateurs et quelles sont les parties du programme à améliorer. Par exemple, plusieurs répondantes et répondants ont souligné le besoin de coordination de l'information entre les divers ministères.

Nalla Senathirajah a confiance que l'équité en matière d'emploi aboutira. "Mahatma Gandhi disait que lorsqu'on a créé chez les gens une prise de conscience, lorsque nous avons appris à connaître nos possibilités, nous ne pouvons aller que de l'avant."

Un document contenant les points saillants du rapport intégral sera envoyé aux coordonnatrices et coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi au début de mars 1989.



# Fonds d'encouragement pour promouvoir l'équité



**Rapport préliminaire portant sur le sondage du printemps dernier auprès de ceux et celles qui pratiquent l'équité en matière d'emploi dans le secteur parapublic.**

six pour cent des coordonnatrices ou coordonnateurs n'ont pas répondu à la question concernant le maintien de leur poste. Seulement 10 % prévoient que leur emploi actuel durera plus de 24 mois, tandis que 12 % estiment qu'il ne dépassera pas six mois.

Parmi les organismes interrogés, 59 % n'ont qu'un poste permanent à temps partiel pour l'équité en matière d'emploi, tandis que seulement 17 % ont plus d'un poste permanent à temps plein ayant ces fonctions.

Environ 50 % des coordonnatrices et coordonnateurs relèvent d'une administratrice ou d'un administrateur général et près de 40 %, d'un directeur ou d'une directrice des ressources humaines, mais pour eux le problème n'était pas toujours le rang de la personne dont ils relevaient. Lorsqu'on les a interrogés sur la fréquence des rencontres avec la haute direction, l'une des réponses a été : "Vous devriez venir."

Nalla Senathirajah, analyste de la recherche auprès de l'Unité des programmes destinés au secteur public de la Direction générale, est frappée par "le niveau d'engagement des coordonnatrices et coordonnateurs. Ils trouvent eux-mêmes les idées et les projets, et sont aidés par des organismes de femmes, par des comités et réseaux d'équité en matière d'emploi et par les ressources de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario."

Le fonds d'encouragement, poursuit Nalla Senathirajah, aide les coordonnatrices et coordonnateurs "à faire l'analyse sur les effectifs et à mettre les données sur la table, ce qui permet de persuader les gens". Soixante-cinq pour cent des organismes ont répondu que le résultat le plus positif de leur programme était d'avoir créé une prise de conscience de la question, bien que seulement 15 % aient l'impression que le programme d'équité en matière d'emploi était bien accepté partout.

Indice prometteur, 90 % des organismes ont répondu avoir fait des progrès dans le cadre des initiatives sur le plan du travail et de la famille. Des mesures avaient été prises en matière de harcèlement sexuel, déclaraient 60 % des personnes interrogées, les politiques concernant la désignation neutre des genres et

Cinquante-six pour cent ont répondu que le Fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi était ce qui avait le plus motivé la création de leur programme d'équité en matière d'emploi. Or, nombre de ceux et celles qui pratiquent l'équité se demandent si les organismes restent fidèles à leur engagement une fois que les fonds d'encouragement disparaissent. Soixante-

100 %.

Les 441 organismes interrogés. Il est intéressant de remarquer que les collèges et universités se sont distingués par un taux de réponses de 100 %.

Les 245 qui pratiquent l'équité ont répondu complètement et, dès juin, nous avions les rapports de 74 % des 441 organismes interrogés. Il est intéressant de remarquer que les collèges et universités se sont distingués par un taux de réponses de 100 %.

Les 327 répondantes et répondants n'ont aucun programme en matière d'emploi. Bien que 82 des 327 répondantes et répondants n'aient aucun programme en matière d'emploi, à l'équité en matière d'emploi, les 245 qui pratiquent l'équité ont répondu complètement et, dès juin, nous avions les rapports de 74 % des 441 organismes interrogés. Il est intéressant de remarquer que les collèges et universités se sont distingués par un taux de réponses de 100 %.

n mars 1988, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a envoyé un questionnaire aux organismes du secteur parapublic. Il s'insérait dans un projet plus vaste, destiné à mieux faire connaître les attentes, le contenu et le contexte relatifs aux programmes d'équité en matière d'emploi dans le secteur public (en dehors de la fonction publique de l'Ontario). Le questionnaire sert aussi de point de départ à la formation de critères d'évaluation des programmes mis en place dans le cadre du Fonds d'encouragement à l'équité en matière d'emploi.

programmes appuyant l'égalité des droits et des chances pour les femmes.

La Direction des services consultatifs s'occupe entre autres des questions d'équité en matière d'emploi tant dans le secteur privé que public. Adresser toute demande de renseignements concernant Vers l'équité à :

Roberta Rivers  
Agente de recherche / liaison  
Direction des services consultatifs  
Direction générale de la condition féminine de l'Ontario  
480, avenue University, 2<sup>e</sup> étage  
Toronto, (Ontario) M5G 1V2 (416) 597-4551

clation locale, et a même mis sur pied un service d'urgence de garde. La société encourage également le travail à temps partiel et le partage des emplois en accordant aux travailleurs et travailleuses à temps partiel les avantages sociaux au prorata, pour les soins de la santé et les médicaments.

"Ce n'est que lorsque vous tirez profit de vos ressources pour appliquer l'équité, dit Brian Veale, directeur général de Edwards, que vous pouvez dire que vous avez réussi."

Au départ, on a demandé aux membres des sections syndicales de repérer les obstacles qui empêchaient les femmes d'accéder à ces postes. Puis, les sections ont discuté ensemble de leurs résultats et ont proposé des solutions. Ces deux étapes ont été suivies d'un congrès, au cours duquel on a étudié le nombre de femmes détenant des postes de direction au sein du mouvement syndical. On a comparé ce nombre avec le pourcentage de femmes membres du syndicat. "L'équité : une question syndicale" sera le thème de l'annuaire de 1989 du syndicat.

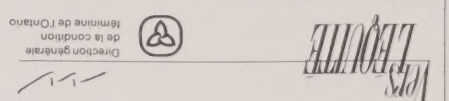
Le syndicat a offert des cours d'anglais langue seconde à des femmes qui travaillaient ou étaient au chômage, et a créé des programmes d'alphabétisation et d'autres de calcul pour aider les travailleurs et travailleuses à accéder à des postes plus intéressants.

"La meilleure façon de s'assurer que les questions relatives aux femmes" soient traitées comme des "questions qui regardent tout le monde", dit Linda Torrey, présidente du syndicat, c'est que les femmes participent pleinement au processus de décision.

Nous devrions peut-être donner le dernier mot à Brian Veale, de Edwards : "Les employeurs devraient consentir à court terme, à investir dans les femmes. Nous avons constaté que lorsque nous faisons des efforts pour aider nos effectifs, leur enthousiasme et leur dévouement nous le rendent au centuple."

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario publie Vers l'équité quatre fois par an. Ce bulletin s'adresse au secteur public; conseils scolaires, municipalités, hôpitaux, agences de la Couronne, agences municipales, universités et collèges. Il promouvoit une meilleure communication entre ces organismes sur les progrès accomplis en équité d'emploi.

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, qui relève du ministre délégué à la Condition féminine, promouvoit les politiques et







## La cinquième remise des prix annuels d'équité en matière d'emploi

Tous les ans, la Direction générale de la condition féminine rend hommage à des organismes qui se sont engagés de façon tout à fait exceptionnelle à réaliser l'égalité en milieu de travail. Lors d'un dîner organisé à cette occasion le 23 novembre 1988, à Toronto, on a annoncé le nom des trois lauréats.

Les lauréats des cinquièmes prix annuels d'équité en matière d'emploi sont le collège Cambrian à Sudbury, Edwards, une division de General Signal Ltd. à Owen Sound, et le Labour Council of Metro Toronto and York Region.

Ces organismes ont en commun l'engagement ferme de respecter l'équité en matière d'emploi en s'efforçant de demeurer attentifs aux besoins de leur environnement.

Le collège Cambrian, le gagnant du secteur public, avait effectué sa première vérification de l'équité en matière d'emploi en 1985. Il devait alors examiner tous les emplois au sein du Collège et mesurer le niveau de participation des femmes et des autres groupes, comme les minorités visibles et les personnes handicapées.

La vérification a permis aux responsables de s'apercevoir que le Collège comptait plus d'une centaine d'élèves autochtones tandis qu'il n'y avait qu'un autochtone parmi les membres de la faculté. Grâce à des programmes continus de sensibilisation, on compte maintenant dix personnes d'origine autochtone parmi l'effectif.

Le nombre de femmes membres du conseil d'administration et parmi les cadres moyens est passé d'un tiers à la moitié, et le Collège a mis sur pied un programme de stages de formation qui permettront à plus de femmes de devenir cadres supérieures.

Le Collège a mis en place des règlements sur le harcèlement sexuel et une politique de désignation neutre des genres. Il exploite trois systèmes de garde-rie : un programme en français et un programme en anglais sur le campus, ainsi qu'un programme de garde-rie domiciliaire. Il s'est également penché sur la question de savoir s'il serait possible d'ouvrir

une garderie pour les enfants autochtones.

Le Collège, où peuvent maintenant circuler les personnes handicapées, a créé un groupe de travail provincial pour examiner les besoins particuliers qui existent dans les collèges. Il a aussi établi un "réseau de l'équité en matière d'emploi" pour les organismes des secteurs public et privé du Nord-Est.

N'ayant nullement l'intention de se reposer sur ses lauriers, le collège Cambrian s'est livré à une deuxième vérification sur l'équité en matière d'emploi en 1988 pour mesurer les progrès réalisés. Il se prépare maintenant à renforcer ses programmes d'équité en matière

Le président du collège Cambrian, Glenn Crombie, estime que "la question est si positive que je ne puis comprendre pourquoi il n'y a pas plus d'organismes qui prennent cela à coeur".

L'un des concurrents dans le domaine de l'électronique, Edwards, une division de General Signal Ltd., a vu sa tâche compliquée du fait que moins de un pour cent des

diplômés en électronique des collèges de l'Ontario sont des femmes.

En participant à un projet-pilote, en conjonction avec le ministère de la Formation professionnelle, Edwards essaie de résoudre ce problème. Il emploie maintenant cinq femmes apprenties qui deviendront spécialistes des systèmes électroniques. L'apprentissage consiste en une formation en milieu de travail et des études chez soi.

La formation en milieu de travail est particulièrement plus récente pour les femmes qui n'ont pas été souvent encouragées à se lancer dans des métiers non traditionnels ou des postes de direction. C'est aussi essentiel au succès de Edwards. Les chefs des services de l'après-vente et des ventes à sa succursale de Toronto — deux femmes — ont reçu leur formation en milieu de travail. L'une d'elles était

entrée à la société comme réceptionniste. Edwards a particulièrement "soigné" les congés de maternité/adoption, a pu se procurer des services de garde prioritaires pour son personnel en faisant des dons à une asso-

Marlyou Fox (droit), membre du conseil d'administration du collège Cambrian et directrice du Ojibway Cultural Foundation, avec une élève.

